平成２９年度
北海道開発局コンプライアンス推進計画
に基づく取組状況について（報告書）

平成３０年３月

北 海 道 開 発 局

目　　次

はじめに　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１

取組の現況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２
　Ⅰ　法令・ルールの確認と実践　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２
　　１　基本的な取組
　　２　発注事務における綱紀保持の徹底
　　３　不正防止対策等のフォローアップ

　Ⅱ　社会的使命の達成に向けた取組　・・・・・・・・・・・・・・・・・　６
　　１　北海道総合開発計画の推進
　　・　推進体制の整備
　　・　業務の意義の再認識
　　・　外部広報の強化
　　２　効率的・効果的な業務運営
　　・　業務プロセスの改善
　　・　開かれた行政運営の推進
　　３　風通しの良い組織風土づくり
　　・　コミュニケーションの活性化と職員の役割の発揮
　　・　組織の一体感の醸成等
　　４　人材育成
　　・　共通プログラム
　　・　分野別プログラム

　Ⅲ　推進体制等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９
　　１　当局におけるコンプライアンス推進体制
　　２　取組の効果的推進

取組の評価　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１１

来年度に向けて　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１２

はじめに

北海道開発局では、平成２０年に判明した一連の入札談合事案を契機として、不祥事の根絶と北海道開発局の組織運営の適正化に向け、平成２１年２月「北海道開発局内部統制及びコンプライアンス強化計画」を策定し、以降、毎年計画を策定して国民の信頼回復に組織をあげて取り組んでいる。

本報告書は、平成２９年３月に策定した「北海道開発局コンプライアンス推進計画」に基づき実施した平成２９年度の取組結果等を取りまとめたものである。

取組の現況

Ⅰ　法令・ルールの確認と実践

１　基本的な取組

(1) 幹部職員の取組

局長及び開発建設部長は、年度当初にコンプライアンス宣言を行い、組織として法令を遵守する姿勢を内外に明らかにするとともに、職員の先頭に立って推進計画に基づく取組を実施した。

また、コンプライアンスの取組を職員に広く浸透させるため、本局の幹部職員は、年度当初に全ての開発建設部に赴き、推進計画に基づく取組等を開発建設部の幹部職員及び課長等管理者に説明し、周知を行った。

さらに、４月中旬以降、本局及び開発建設部の幹部職員が関係業界団体等に対し、推進計画に基づく取組等を説明し、協力を要請した。

(2) 知識・意識の維持・向上

北海道開発局コンプライアンス推進本部（以下「本局推進本部」という。）は、以下のとおり、職員に対して、法令・ルールの確認と実践に必要な情報提供を行い、知識・意識の維持・向上を図るための取組を実施した。

ア　コンプライアンス通信の発行及び配布

職場内ミーティングで提供する話題、部下職員の指導、更なる学習等に活用するため、コンプライアンスに関するタイムリーな話題や最新の動向等を掲載した「コンプライアンス通信」を４回発行（５月、８月、１１月、３月）するとともに、バックナンバーをイントラネットに掲載した。

５月：「Ｈ２９推進計画」、「人材育成プログラム」、「情報セキュリティ対策」、「スマートフォン等の私的利用」

８月：「非違行為の防止」、「倫理法違反事案」、「情報セキュリティインシデント」

１１月：「第三者委員会と職員の意見交換会等」、「倫理・セクハラ・パワハラ」、「発注者綱紀保持規程における入室規制」、「障害者差別解消法」

３月：「コンプラアンケート結果」、「情報セキュリティの確保」、「人事異動時における綱紀保持」

イ　北海道開発局コンプライアンス・ハンドブックの改訂及び配布

推進計画の内容や、服務・倫理・発注者綱紀保持に関する情報、懲戒処分の事例等を取りまとめた「コンプライアンス・ハンドブック」（以下「ハンドブック」という。）を7月に改訂し、幹部職員及び管理者、課長補佐、上席専門官等（以下「指導的立場の職員」という。）に配布した。

ウ　コンプライアンス携帯カードの配布

法令遵守に関する基本的な知識の付与、意識啓発等のため、新規採用職員等の新たに当局職員となった者に「コンプライアンス携帯カード」を配布した。

エ　コンプライアンス講習

本局及び開発建設部の幹部職員、管理者等を対象としたコンプライアンス講習を 10 月～１１月に実施するとともに、職場内ミーティング等を活用して、講習内容を全ての職員に説明した。

オ　e-ラーニングによる学習及び理解度チェック

e-ラーニングを活用し、全職員を対象として、服務、倫理及び発注者綱紀保持に関するポイントの学習及び理解度のチェックを１２月に実施した。正解率が低かった問題については、イントラネットに注意すべきポイントを掲載するとともに、職員に周知した。

カ　非違行為事例集の作成

過去の公務内外の非違行為の事例について解説する非違行為事例集を作成して、イントラネットに掲載した。

キ　イントラネットによる情報提供

イントラネットに、服務、倫理、発注者綱紀保持等に関する資料、教材等を掲載し、職員に必要な情報を提供した。

４月：「義務違反防止ハンドブック」（服務規律に関する教本）を掲載
　　「国家公務員倫理教本（平成２９年度版）」を掲載
１０月：「平成２９年度コンプライアンス講習の基本教材」を掲載
１２月：「平成２９年度国家公務員倫理週間の実施について」を掲載
１月：「平成２９年度 e－ラーニングの実施概要」を掲載

ク　職員研修

全ての研修で、本局の幹部職員からコンプライアンスの重要性や留意点等を直接伝える講話を行い、職員の意識啓発を行った。

ケ　国家公務員倫理週間における取組

職員に、国土交通事務次官、局長等からのメッセージをメールで伝えるとともに、イントラネットにパンフレットを掲載し、執務室内にポスターを掲示した。

また、関係団体・事業者等に対してもパンフレット等を送付することにより周知を行った。

⑶ リスクマネジメントの取組

ア　リスク対応

発生頻度が高いリスクや発生した場合に影響の大きいリスク等を選定し、リスク対応表に取りまとめの上、年度当初に職員へ配布した。職員は、配布されたリスク対応表に基づき、年間を通してリスク対応を実施し、課所等の長は、日頃から職員のリスク対応の状況を見て、適宜フォローした。

イ　リスク点検

９月から１０月の期間において、課所等の長が、職場内ミーティング等の場で職員からリスク対応の実施状況や課題等の聞き取りを行うリスク点検を実施した。

リスク点検後の課所長からのアンケートにおいて、現実に発生しているリスクの上位５項目のうち４項目が情報漏洩に関連するものであった。

ウ　クライシスマネジメント

不測の事態が発生した際における対応（クライシスマネジメント）に係る情報をハンドブックに掲載し、幹部職員及び管理者、指導的立場の職員に配布した。

２　発注事務における綱紀保持の徹底

他機関における不正事案を踏まえた再発防止対策については、国土交通本省や他機関の動向を踏まえ、①入札書と技術資料の同時提出、②予定価格作成時期の後倒し、③応札状況の透明化・情報公開、④情報管理の徹底、⑤不当な働きかけに対する報告の徹底等に引き続き取り組んだ。

３　不正防止対策等のフォローアップ

(1) 機械関係役務契約の適正化

４月の施設整備課長等会議において、改めて自動車修繕等単価契約実施要領等の規定に基づく適正な実施の周知徹底及び取組の情報共有を図った。

また、８月から１０月にかけて、本局と全ての開発建設部との間において意見交換を実施し、その際、同取組の実施状況等を聴取し、いずれの開発建設部においても、同取組が定着されていることを確認した。

さらに、１月、実施計画のヒアリングにおいて、全ての開発建設部の施設整備課長から直接聴取する方法により同取組の実施状況等を点検し、いずれの開発建設部においても、同取組が適切に実施されていることを確認した。

⑵ 会計事務の適正化

６月及び７月に開催した経理・契約課長会議及び７月から９月までに実施した全道の会計事務の担当者による研究会において、事務処理上の問題点等に関する意見聴取及び適正な会計事務に関する指導等を行い、会計事務の適正化に向けた取組について、いずれも適切に取り組まれていることを確認した。

また、実施状況等の点検を行った結果、いずれの開発建設部においても、同取組が適切に実施されていることを確認した。

⑶ 情報セキュリティ対策等

国土交通本省からの指示に基づき、１０月から１２月にかけて、定められた運用方針に従っているかといった情報セキュリティ対策に関する自己点検を実施し、１月から２月にかけて、当該自己点検の結果を踏まえた監査を実施したところ、適切に運用されていることを確認した。

一方で、当局においては、標的型メール訓練における開封率が高いという結果が出ており、本局幹部職員及び開発建設部長に対し改善を図るよう指導した。

⑷ 適正な職員管理業務等の徹底

開発建設部の職員管理担当職員を対象とした講習会を５月に開催し、職員団体との予備交渉・交渉の進め方、職員団体との対応に当たり注意すべき事例、勤務時間中における職務専念義務違反となる事例について説明し、その対応方法を指導した。

また、開発建設部における職員管理業務の実施状況は、１０月から１１月にかけて、管理者に対しヒアリング及び書面による点検を実施した。その結果、本取組は、いずれの開発建設部においても、適切に実施されていることを確認した。

Ⅱ　社会的使命の達成に向けた取組

１　北海道総合開発計画の推進

関係府省や北海道を始めとする多様な主体と連携を図りながら、北海道総合開発計画（以下「８期計画」という。）を推進していくにあたっては、職員一人ひとりがその担い手であることを認識することが不可欠である。そのため、本局及び開発建設部の「地域活力支援チーム」が中心となり、以下の取組を実施した。

１　推進体制の整備

職員全員が８期計画推進に関する情報を共有し、連携できる体制を整備した。開発建設部においては、開発建設部長をトップとする「地域活力支援チーム」が中心となって力を発揮できる体制を整備した。具体的には、例えば、開発建設部における「８期計画推進会議」による８期計画推進に関する情報の共有や、課室が作成する「業務推進方針」に８期計画推進の取組を明記する等の取組を実施した。

２　業務の意義の再認識

職員一人ひとりが、自らの業務と８期計画との関連を考え、業務の意義の再認識に努めた。

また、組織内で８期計画の推進について議論、検討することにより、組織としての一体感を醸成した。具体的には、例えば、各課ミーティングにおける、８期計画と業務の相関表（開発建設部地域活力支援チーム作成）の活用、事務技術を問わない部門横断的な現場見学会の開催等を実施した。

さらには、職員一人ひとりが８期計画と開発事業等との関わりを理解し行動できるよう、全ての職員研修において、本局幹部職員の講話及び関連講義を実施した。

３　外部広報の強化

北海道開発局に対する国民の一層の理解と信頼を得るとともに、多様な主体との連携を深め、

また、職員が誇りをもって業務に取り組むことができるよう、８期計画を広く、分かりやすく外部に発信した。具体的には、開発建設部主催の講演会や大学への出前講座等を活用した８期計画の対外的発信、プレス資料や職員の名刺等への８期計画ロゴマークの添付、ＨＰバナーの活用等を実施した。

２　効率的・効果的な業務運営

１　業務プロセスの改善

本省の「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」に基づく重要テーマとして、当局では「第８期北海道総合開発計画の効果的な推進」と「業務の生産性向上」の２つを選定した。

このうち、「業務の生産性向上」については、開発監理部長通知を発出し、①業務の整理と業務分担の明確化、②業務の効率化として資料作成における手戻りの防止や作業依頼時における依頼先の負担軽減などの自主的・自発的な取り組みを促した。

２　開かれた行政運営の推進

(1) 広報・広聴の取組

「広報広聴活動に関する基本方針」に基づき、施策・事業等に関し、局長記者会見や担当者による記者説明会の開催、報道機関へのプレスリリース資料の提供、ホームページ・ＳＮＳ（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）による情報発信、メールニュースの配信等の手段を用いて、的確かつ効果的に情報発信を行った。

また、北海道開発局が整備、管理及び保全している社会資本の意義について広く理解を得るための取組として、平成２５年度から実施している公共施設見学ツアーについては、工事中の現場をツアーの対象に追加する等の工夫をしながら、継続して実施した。

広聴活動については、ホームページ上の専用メールによる意見・要望の受付やアンケートを実施するとともに、地方自治体等との意見交換、地域との連携・協働による取組を進めた。

(2) 外部から要請の施策・事業等への反映

地方自治体との意見交換等により寄せられた要請については、「北海道開発局開発計画推進委員会」及び「地域活力支援チーム」等を活用し、施策・事業等への反映につなげる取組を行った。

３　風通しの良い組織風土づくり

１　コミュニケーションの活性化と職員の役割の発揮

(1) 幹部職員の役割

本局及び開発建設部の幹部職員は、現場訪問の実施、新規採用職員等との懇談会の開催等により、職員と直接意見を交わす機会の創出やコミュニケーションの活性化等に努めた。

また、このような場を活用して、当局の進むべき方向性や当局が果たすべき使命及び役割の

重要性等を示し、職員のモチベーションの向上を図ったほか、業務運営や法令・ルールの確認と実践等に関する情報を提供するとともに、各職場で風通しの良い職場づくりが実践されているかを確認した。

(2) 管理者の役割

管理者に職場のマネジメントに関する知識を付与するため、ハンドブックに、管理職に求められるマネジメント行動、OJT の取組例、ハラスメントの防止、メンタルヘルスに関する項目等を掲載して配布した。

管理者は定期又は随時に職場内ミーティングを開催し、法令・ルールの確認と実践に必要な情報提供、業務の進行管理、地域から寄せられた期待・評価の声の共有等を行うとともに、部下職員からの意見・提案の吸い上げ、適宜業務運営に反映させる等、双方向のコミュニケーションに努めた。

(3) 指導的立場の職員の役割

指導的立場の職員に職場のマネジメントに関する知識を付与するため、ハンドブックに、OJT の取組例や、ハラスメントの防止に関する項目等を掲載して配布した。

また、風通しの良い職場づくりの基本となるコミュニケーション技術及び部下の指導育成に必要な知識、技術を取得させるため、管理監督者級及び上席専門官級のコーチング研修や、コーチング（部下職員が自ら考え行動することをサポートする）のスキル向上のためのｅーラーニングを実施した。

(4) 部下職員の役割

部下職員が役割を発揮できるよう、職務遂行に必要な基礎的知識及び技術を習得させ、職場への適応能力の育成を図るため、平成２８年度の新規採用職員（一般）を対象とした初級研修を実施した。同研修の実施に当たっては、所属部門等にかかわらず、対象職員全員をまとめて参加させ、横のつながりが醸成されるよう配慮した。

また、北海道開発技術研究発表会における研究課題の発表、事業説明会・現場見学会におけるプレゼンテーション、職場内ミーティングにおける発言等により、部下職員の参画、発言等の機会の付与に努めた。

２　組織の一体感の醸成等

全ての開発建設部において、全職員、女性職員、新規採用職員といった多様な者を対象とした事業説明会、現場見学会、意見交換会等を実施したほか、内部向け情報の発信や地域活動への参加に取り組んだ。

また、女性職員が活躍できる職場環境づくりのため、「北海道開発局女性技官活躍推進会議」を１０月に設置した。

４　人材育成

本局推進本部の下に「人材育成プロジェクトチーム」を設置して、共通及び分野別の「人材育成プログラム」を策定し、各種取組の実施、フォローアップ等を行った。

１　共通プログラム

担当分野を超えて全ての職員に求められる能力・資質の向上に関する事項、特に、管理者及び指導的立場の職員並びに新規採用職員等の階層に着目し、これらの階層ごとに求められる能力・資質の向上に関する取組内容を整理したプログラムとした。

当該プログラムに基づき、職員研修、講演会、セミナー、ｅ－ラーニング、各種会議を活用した指導等の取組を実施した。

２　分野別プログラム

多岐に渡る開発局の業務内容に応じて１０の専門分野を定め、各分野ごとに、専門性に根ざした業務遂行能力の向上と知識・技術の維持・継承など、開発局の社会的使命の実現に不可欠な専門的能力を蓄積し高めていくことを目的にしたプログラムとした

当該プログラムに基づき、各分野において、専門研修、説明会、勉強会、研究会、ＯＪＴ等の取組を実施した。

Ⅲ　推進体制等

１　当局におけるコンプライアンス推進体制

本局に本局推進本部を設置し、本局推進本部会議を毎月開催した。

本局推進本部は、推進計画に基づく本局及び開発建設部の取組状況や次年度の推進計画案を国土交通本省に報告し、適宜、国土交通本省の指導、監督等を受けた。

本局推進本部に「北海道開発局内部統制・コンプライアンス推進室」（以下「推進室」という。）を設置して、本局推進本部での報告事項、審議事項等を整理した。

全ての開発建設部に「開発建設部コンプライアンス推進本部」（以下「開建推進本部」という。）を設置して、開発建設部での取組内容等を審議するとともに、進捗状況等を本局推進本部に報告した。

(1)　外部有識者による点検及び提言等

推進計画に基づく取組状況等の改善に向けた提言、意見等を頂くため、北海道開発局コンプライアンス第三者委員会（以下「第三者委員会」という。）を以下のとおり開催した。

第三者委員会からの提言、意見等は、推進計画や個々の取組等に反映しており、重要な位置付けとなっている。

＜開催状況＞

平成２９年１０月　第三者委員会の開催に向けた当局の事業視察及び職員との意見交換会

平成２９年１２月　第三者委員会

（議題）・推進計画に基づく取組状況及び今後の進め方について

平成３０年　３月　第三者委員会

（議題）・平成２９年度の推進計画に基づく取組状況について

・平成３０年度の推進計画について

(2)　監察及び監査

国土交通本省から、研修等コンプライアンス意識の高揚の取組、事業者・ＯＢとの接触・対応、機密情報管理の徹底及び応札・落札状況の分析等について特別・定期監察を受けた。

また、入札契約事務の適正な執行等について内部監査を実施した。

２　取組の効果的推進

本局推進本部及び開建推進本部においては、年度当初に、取組の内容や実施時期等をコンプライアンス推進計画年間スケジュール等として取りまとめ、定期的に進捗状況の確認や見直し等を行い、計画的に取組を進めた。

本局各課等の長及び開発建設部においては、それぞれ自主的・自発的な取組を実施し、その効果等を本局推進本部に報告した。この報告を受け、本局推進本部は、本局及び開発建設部における自主的・自発的な取組を推奨するため、参考となる取組事例をイントラネットに掲載し、当局職員に広く周知した。さらには、開発建設部長を本局に招集し、高知県内における入札談合事案に関する調査報告書を踏まえた再発防止対策の具体的措置の状況と併せて報告させ、必要に応じて指導、助言等を行った。

取組の評価

Ⅰ　法令・ルールの確認と実践

１　基本的な取組

- 法令・ルールの確認と実践に必要な情報提供等を行い、職員の知識・意識の維持・向上を図るために実施したコンプライアンス講習、e-ラーニングその他の取組については、平成３０年１月に実施した「平成２９年度　コンプライアンスに係る職員アンケート」（以下「職員アンケート」という。）において、職員の約９９％が、コンプライアンスに対する意識が「身についている」又は「ある程度身についている」と回答した。
- リスクマネジメントの取組については、リスク点検の結果、いずれの課所等においても、職員はリスクに「十分に対応できていた」（約８２％）、又は「おおむね対応できていた」（約１８％）と回答した。
- 一方で、リスク点検における課所長へのアンケート結果において、現実に発生しているリスクの上位５項目のうち４項目が情報漏洩に関するものであったことから、引き続き情報セキュリティの徹底に向けて取り組むことが必要である。

２　発注事務における綱紀保持の徹底及び不正防止対策等のフォローアップ

- 他機関における不正事案を踏まえた再発防止対策、役務契約、会計事務、情報セキュリティ、職員管理業務等の再発防止対策については、適切に実施されていた。
- 一方で、情報セキュリティについては、標的型メール訓練における開封率が高いという結果が出ており、改善が必要である。

Ⅱ　社会的使命の達成に向けた取組

１　北海道総合開発計画の推進

- 本局及び開発建設部の地域活力支援チームが中心となり、職員一人ひとりが８期計画推進の担い手であることを認識するための取組を推進した。職員アンケートにおいて、職員の約９３％が、開発局は期待される社会的使命・役割を「果たしていると思う」又は「ある程度果たしていると思う」と回答し、近年増加傾向にあるところ、これまでの取組により職員の意識、使命感は高まっているといえる。

２　効率的・効果的な業務運営

- 業務改善については、身近な業務の効率化や執務環境の改善に取り組み、課所等において自主的・自発的な取組が実施されている。
- 広報・広聴活動、地域の意見等の施策・事業等への反映については、これまでの取組により、体制の整備、活動の充実が図られている。

３　風通しの良い組織風土づくり

- 幹部職員による現場訪問等の取組、各課所等における職場内ミーティング等については、ほぼ定着が図られ、有効に機能している。
- 職場のコミュニケーションについては、職員アンケートにおいて、職員の約９１％が、円滑なコミュニケーションが「図られている」又は「ある程度図られている」と回答した。
- コミュニケーションを活性化させるための取組については、「上司からの声掛け」、「同僚同士の声の掛け合い」が有効であるとの回答が多かった。
- 組織の一体感の醸成に向けた取組については、職員アンケートにおいて、「職員向けの部門横断的な事業概要説明会・現場見学会」、「課や所属部門を超えた意見交換会」が有効であるとの回答が多かった。

４　人材育成

- 人材育成に関する取組については、共通及び分野別の人材育成プログラムに基づき、効果的に実施されている。
- 人材育成プロジェクトチーム会合においては、「若手職員の育成が重要な課題であり、育成状況について引き続き適切にフォローアップする必要がある」との意見があった。

来年度に向けて

- 来年度は当局が最初のコンプライアンス強化計画を策定してからちょうど１０年の節目の年となる。このため、過去の不祥事が組織内で忘却されることのないよう、「風化させないための取組」を重点的に行う必要がある。
- 「法令・ルールの確認と実践」は、これまでの取組により組織に定着してきているが、近年、情報セキュリティ対策や、行政文書管理の適切な実施への要請が高まっていることから、これらに係る取組を徹底する必要がある。
- コンプライアンスを組織に定着させるためには、職員が組織の社会的使命を認識し、高い使命感を持って職務に当たることが重要である。このため、８期計画の推進を通じた職員の意識改革に引き続き取り組む必要がある。
- 職員が働きやすい、風通しの良い健全な組織風土づくりが、不正の発生しにくい組織風土につながることから、これまでの各種取組を継続するとともに、女性活躍とワークライフバランス、ハラスメントの防止にも留意する必要がある。